

UNE FORME BÂTARDE DU PATERNALISME CONTEMPORAIN LE DÉNI DU CONTRAT SOUS CONTRÔLE JURIDIQUE

Sans ignorer les débats auxquels a donné lieu l'usage de ce terme historiquement marqué ⁽¹⁾, j'emploierai ici le mot "paternalisme" dans une acception qui me paraît utile à l'interprétation d'un grand nombre de situations contemporaines. Par "paternalisme", on entendra ceci : une doctrine ou une pratique de soumission personnalisée et non contractuelle – viagère ou précaire –, soutenue par la fiction du libre consentement et associant un dosage dialectique de protection et de discipline (voire de violence). Cette définition en fait un rapport social de domination apparenté au clientélisme, dont la mise en œuvre à des fins d'exploitation économique n'est qu'un cas particulier. Il sera certes maintenant question surtout de son action dans le monde du travail, mais on aura à l'esprit que le paternalisme est un modèle de contrôle des hommes dont le caractère envahissant est avéré, y compris dans le domaine de la vie politique : la référence à la double figure du *pater*, tour à tour bienveillant et sévère, se signale, des chefferies mafieuses aux *leaders* charismatiques du parti-État en passant par les maîtres locaux du jeu démocratique, comme un levier particulièrement répandu et efficace du verrouillage des corps sociaux (on verra plus loin aussi certaines de ses faiblesses).

LE PSEUDO-SALAIRE, OU LE DÉNI DU STATUT COMME RÈGLE

Un exemple africain

En faisant jadis mes premières armes d'anthropologue chez les forgerons du Sénégal, j'avais vu surgir quotidiennement sous mes yeux l'énigme du salaire, quand ce dernier n'était en fait guère mieux qu'un pourboire : comment donc subsistaient tous ces "gosses" et autres "fils" ou "petits frères", placés comme "apprentis" dans les ateliers au hasard des alliances familiales et des vicissitudes de la production, et auxquels le patron de l'atelier ne versait presque rien ? L'examen des savantes péréquations entre unités domestiques et professionnelles qui pourvoient à leur entretien

(1) Pour un état de ces débats, on se référera à "Paternalismes d'hier et d'aujourd'hui", numéro spécial de *Le Mouvement social*, Paris, 144, juil.-sept. 1988.

était révélateur. Cela coûtait globalement aussi cher à la caste des forgerons qu'une rémunération juste pour chacun, mais il semblait clair que l'apparente pingrerie des maîtres d'atelier en matière de salaire cachait un enjeu crucial de nature symbolique et politique, où le déni du salariat apparaissait comme la garantie nécessaire d'une subordination de ces "enfants".

On retrouvera plus loin sous des manifestations spécifiques, à propos des ouvriers du bâtiment au Brésil, des traits curieusement semblables : dans l'artisanat africain – dont les forges sénégalaises ne sont qu'une illustration caricaturale –, le pseudo-salaire des apprentis obéit à des règles non écrites mais trop uniformes pour qu'on omette d'y voir l'empreinte d'un calcul socio-politique dont le maître-mot est la dépendance.

Ce "salaire", quand seulement il existe, contient les caractéristiques suivantes :

- il est discrétionnaire : octroyé et non pas dû, il prend l'allure d'une récompense dont il revient arbitrairement au patron de faire le versement, selon des critères qui reflètent et reproduisent, telle qu'il la conçoit, la hiérarchie sociale – plus que celle des compétences réelles, tâches ou dépenses physiques – au sein de l'atelier. Le jeune ouvrier est par conséquent poussé à faire sienne cette division, et doublement mis dans une posture infantilisée, gage paradoxal d'une future émancipation : attentisme devant son chef, servilité vis-à-vis de ses aînés ;

- il est instantané et par conséquent irrégulier : lié aux résultats de la production, donc au volume des commandes, il ne saurait prendre effet en période de marasme. Ainsi – autre paradoxe bénéfique au paternalisme –, son irrégularité même rappelle sans cesse aux destinataires la communauté de sort et d'intérêts qui est censée réunir tous les membres de l'atelier. L'intéressement aux résultats est bien sûr un facteur de productivité mais, dans le cas évoqué ici, ce n'est pas le motif essentiel du patron, qui dispose généralement de moyens coercitifs pour obtenir un bon rendement de ses apprentis en cas de surchauffe du marché : l'irrégularité chronique du salaire est avant tout (on pardonnera le jeu sur les mots) le rappel régulier que ce dernier ne ressortit à aucune règle ;

- il est insuffisant : toujours largement inférieur au minimum nécessaire, son maigre volume ramène sans cesse l'ouvrier dans le champ des contraintes sociales – plus visibles peut-être en Afrique, mais également fortes ailleurs – hors desquelles aucune survie n'est matériellement possible, et moins encore spirituellement ;

- il est parcimonieux et volontiers non monétaire : jamais servi par grosses sommes d'un seul coup, et prenant de préférence la forme de faveurs ou d'avantages divers en nature, il témoigne de la volonté, consciente ou non, d'empêcher non seulement l'indépendance financière quotidienne, mais encore la constitution d'un pécule qui menacerait l'attachement obligé de l'enfant à ses maîtres de maisonnée et d'atelier. Plus subtilement, cette caractéristique semble donner un prix à ce qui n'en a guère : dans un contexte de pénurie soigneusement maintenue, un paquet de cigarettes ou l'argent du cinéma et, davantage encore, la permission de travailler pour son compte ou une certaine indulgence devant les petits larcins sont des libéralités qui, malgré les apparences et outre que ce sont d'utiles soupapes, œuvrent dans le sens d'un plus grand enfermement, et cela d'autant plus efficacement que de telles faveurs maintiennent un degré élevé de rivalité et d'auto-hiérarchisation au sein de la classe laborieuse ;

– enfin, *not least*, il comporte une partie différée ou, si l'on préfère, confisquée. En contractant – manière de dire – un jeune ouvrier qu'il payera si mal et si peu, que celui-ci lui soit ou non affilié par un lien de sang, le patron contracte en même temps un devoir de protection. En dépit de réticences aisément compréhensibles (surtout si l'enfant n'appartient pas à son clan familial), son devoir est d'abord de le former : bon gré mal gré, il doit aider son apprenti à constituer un capital de compétences. Et, le jour venu où son protégé s'installera pour lui-même, dans la vie tant professionnelle que matrimoniale, l'argent si longtemps dérobé aux dépenses de l'ouvrier refait surface de mille façons qui opportunément justifieront *a posteriori* l'ordre de sa sujétion passée : financement de la dot, des festivités, de l'installation du nouvel atelier, sans oublier tous les bénéfices proprement sociaux tels que l'insertion dans des réseaux commerciaux qui garantiront la viabilité des projets du nouveau chef de lignée. L'attente de cette issue – d'ailleurs incertaine – explique bien des comportements, curieusement mêlés de sourde révolte et de passivité complice, et qui semblent situés au cœur du fonctionnement idéologique de la relation paternaliste.

Tous ces éléments constitutifs du pseudo-salaire ne sont pas morphologiques : ils forment un tout cohérent, quoique lourd de contradictions. Pour reprendre plus crûment la définition qu'on s'est donnée plus haut, le paternalisme c'est, ainsi, le déni du statut contractuel au profit de la dépendance personnelle érigée en système. Dans le cas de la production artisanale, les germes de tension sautent aux yeux : si, pour perdurer, la profession a besoin que certains de ses subordonnés d'hier deviennent les chefs de demain, toute l'action du rapport social de type paternaliste est de les éloigner de cette conversion politique. Et de fait, ce qu'on observe souvent, c'est, moins pour éviter d'élever le niveau de la concurrence entre ateliers que par la crainte diffuse d'un affaiblissement du pouvoir, l'évidente mauvaise volonté des maîtres du système à en permettre la venue. L'émancipation apparaît alors comme une rupture chargée de frustrations et de souffrances, lesquelles constituent en retour le plus efficace des ressorts de la sujétion.

LA COMPOSITION DU SALAIRE DANS LE BÂTIMENT BRÉSILIEN

Plus complexes sont les systèmes paternalistes bâtards où, d'une part, la loi du contrat formel vient heurter la métaphore paternelle et, d'autre part, les maîtres du jeu sont contraints, *volens nolens*, de respecter quelques règles imposées du dehors en matière de salaire. Le choc des ordres du droit et du fait agit dans le sens d'une instabilité structurelle de la relation paternaliste, dont les protagonistes cherchent, chacun à sa façon, à tirer avantage. J'illustrerai ici l'hypothèse que le contenu même de la norme juridique implique sa propre transgression, en m'appuyant sur les enquêtes que j'ai faites dans le monde du bâtiment au Brésil ⁽²⁾. Et, ici encore, c'est l'examen de la question salariale, riche en éléments politiques et symboliques, qui fournira le prétexte à une réflexion sur les rouages de la mécanique paternaliste.

(2) Par souci de simplification, les termes "bâtiment" et "constructeurs" se réfèrent dans ce texte à l'ensemble du bâtiment et des travaux publics.

Dans le cas qui nous occupera à présent, le salaire est apparemment en tous points (exceptée sa notoire insuffisance) distinct par ses caractéristiques du pseudo-salaire évoqué ci-dessus. Il y a un minimum national, des conventions collectives, une protection sociale publique, ainsi que des règles d'embauche supposées faire justice d'abus que, par ailleurs, sanctionnent des tribunaux généralement favorables au travailleur. À l'observation superficielle, on aurait donc plutôt pléthore de contraintes légales, la moindre n'étant pas celle qui oblige l'ouvrier à posséder un livret de travail, où sont consignées toutes les étapes de sa vie professionnelle. Voilà pour les principes, dont il faut dire que, s'ils sont fort peu respectés en certains lieux, ils s'imposent dans les discours comme référence admise : l'État et sa loi sont théoriquement présents pour endiguer l'arbitraire paternaliste, lequel s'exerce du même coup dans le registre de la culpabilité ou de la complicité tacite. Et, pour anticiper, l'omniprésence du droit rend ce dernier suspect d'intentions souterraines.

Cette différence avec l'exemple sénégalais est de taille, mais elle ne doit pas masquer quelques profondes similitudes. En matière de reproduction du travailleur, ce qui, dans le premier cas, est pourvu par la redistribution *via* les canaux domestiques, est ici assuré par un procédé original. Son efficacité à réintroduire le paternalisme au cœur des rapports sociaux est d'autant plus redoutable qu'il paraît se développer à l'abri d'un consensus – parfois sur la base du droit, parfois par dessus celui-ci –, et résulter d'un ensemble de conquêtes sociales. Il s'agit d'un mécanisme auto-légitimant dont le cœur est dans la composition du salaire : on limite autant que possible sa partie fixe minimale et contractuelle, de sorte à augmenter relativement sa partie incertaine et marchandée, celle dont précisément l'allocation réintroduira la dépendance personnelle.

Dans le bâtiment brésilien, trois éléments du salaire sont en effet à distinguer :

– la base fixe horaire ou journalière (*diária*), dont le bas montant étrangle l'ouvrier. C'est le fameux "SM" (salaire minimum), fixé nationalement et parfois dans la branche à un niveau légèrement plus élevé. Selon les caprices de l'inflation – lesquels augmentent la dépendance entre deux réajustements –, cela donne entre 40 et 80 US \$ par mois : "juste de quoi mourir de faim", admet-on à l'unisson, patronat inclus. De fait, celui qui n'obtient que cette paye ne reste pas longtemps la tête hors de l'eau. À la lettre de cette partie fixe (et normalement obligatoire) s'en tiennent les analyses misérabilistes d'inspiration marxiste, faites en termes de "surexploitation du travail". Mais une telle notion est scientifiquement douteuse, du moins dans la durée : il faut bien que, dans son propre intérêt, un système fournisse globalement à ceux qu'il exploite les moyens de se maintenir en état de travailler. Et de fait, vaguement conscients d'un tel mystère, ceux qui focalisent leur attention sur le salaire fixe sont généralement amenés à imaginer un "excédent structurel de main-d'œuvre" d'origine rurale, dont l'abondance et le renouvellement précoce autoriseraient tous les excès patronaux. (Là est la raison pour laquelle, de l'intelligentsia radicale aux entrepreneurs les plus réactionnaires, on s'accorde à désigner, que cela soit vrai ou non, l'ouvrier du bâtiment comme un "migrant".) Avatar détourné de la thèse de l'"armée industrielle de réserve", cette proposition masque un fait essentiel, pourtant immédiatement présent à l'intuition : loin d'être une anomalie historique, le bas niveau de la partie fixe du salaire est un élément clé dans le dispositif

de la domination, et par conséquent un outil de nature immédiatement politique. Mainte fois, le patronat en fournit la preuve, qui préfère toujours, même pour une dépense supérieure, octroyer des bienfaits personnalisés plutôt que des augmentations du salaire fixe (qui pourtant pèse dérisoirement dans le budget d'un constructeur moyen) ;

– les compléments (tâches, intéressement, heures supplémentaires). En général payés sans traces comptables (*por fora*), ils nous rapprochent de l'exemple sénégalais. Rendu nécessaire par l'étroitesse du salaire horaire, ce deuxième item est, pour les uns, un pas vers l'équilibre de leur budget et, pour les autres, un précieux moyen de "flexibiliser" la gestion de leur main-d'œuvre tout en – c'est ici l'essentiel – se garantissant sa soumission. On comprendra aisément que la course aux extras est d'autant plus acharnée que la partie fixe du salaire est basse. Moins visibles cependant sont les effets de cette impérieuse nécessité sur le contenu politique du rapport ouvrier-patron. Les compléments divisent, poussent à l'individualisme, assurent la productivité et, tendanciellement, diminuent la somme relative versée contractuellement pour un travail donné : ces traits bien connus les rapprochent de n'importe quelle forme de salaire aux pièces. Mais il y a bien plus, et ce plus tient à la dimension imaginaire du droit dans le rapport paternaliste, qui oppose la négociation au contrat et ne se maintient que par un subterfuge idéologique, où l'on fait croire à l'ouvrier qu'il est lui-même à l'origine des règles qui le soumettent : c'est spontanément qu'il se porte candidat à ce qu'il finit par voir comme son dû, oubliant ainsi la circularité perverse d'une situation identique à celle d'un homme qui irait mendier auprès de celui-là même qui l'affame. Ainsi, à mesure qu'il les sollicite davantage, ces compléments lui semblent toujours plus devenir un droit, et cet habillage juridique de la faveur apporte à son maître la confirmation que la *diária* doit garder une importance réduite ;

– la partie différée, que l'on reçoit au moment du départ et que, non par hasard, on a coutume de nommer les "droits" (*direitos*). Leur importance structurelle trahit un aspect fondamental du mécanisme au Brésil, qui le distingue de la doctrine paternaliste des patrons européens d'il y a cent ans : la déstabilisation de la force ouvrière. Contrairement aux "*por fora*" évoqués ci-dessus, le salaire différé est en principe codifié et versé sous l'emprise de la plus rigoureuse légalité. Il nous fournit un exemple accompli de ce que peut être une déréglementation concertée du salaire. Ce dernier comporte une partie prorogée dont seul le licenciement apporte jouissance. Fort variée, la panoplie de ces "droits" différés, si son importance en termes absolus peut paraître négligeable, pèse d'un grand poids quand on la rapporte à la partie active de la rémunération. L'employeur (toujours la figure du *pater*) met notamment de côté pour son ouvrier les congés payés, le treizième mois, un complément familial, et surtout un "fonds de garantie pour temps de service" égal à 8% des salaires totaux. (Ce dernier, le FGTS, fut institué il y a trente ans dans le but officiel d'éviter la fixation des ouvriers à l'entreprise.) À cela s'ajoute le paiement d'un "préavis", proportionnel lui aussi au temps de service, et qui est une forme déguisée de monnayer un départ. Tout ce pécule – qui peut permettre aisément de recevoir trois mois pour une durée de deux – cimente de manière paradoxale la relation paternaliste : si, d'un côté, par l'incitation à l'instabilité qu'il représente, il ôte à cette relation toute velléité de prendre un caractère viager, de l'autre, il revient à remettre entre les mains du seul patron le soin de geler et gérer l'épargne de celui qui, ainsi, prend durablement la position d'un protégé.

En partie confisqué, le résultat de son travail est à ses yeux métamorphosé en récompense et perd ainsi le contenu d'une obligation contractuelle tout en gardant l'enveloppe. D'où les âpres et interminables négociations auxquelles donne lieu le versement du salaire différé (comme, bien sûr, celui des compléments).

On verra plus avant en quoi le prototype bâtard de paternalisme qui est à l'origine d'une telle composition du salaire, où le déni du statut prend lui-même une forme statutaire, porte les germes de sa propre instabilité. Mais efficace ou non, l'intention politique est bien claire : réintroduire la faveur dans le salaire, et tendre à limiter celui-ci à celle-là. Ce que les tenants d'une interprétation marxiste orthodoxe ne peuvent pas voir dans cette relation, c'est que, niant d'un même mouvement la formation d'un marché "libre" du travail et la constitution du travailleur collectif en classe sociale, elle fait de l'abaissement du prix contractuel de la force de travail en deçà du minimum nécessaire une arme politique au bénéfice d'une servitude personnelle – où, comme on verra également, l'exploitation économique n'est pas nécessairement l'enjeu principal.

LE "MAÎTRE" (*MESTRE*)

Mais, si de la sorte, contrairement au modèle historique européen, l'ouvrier est aussi peu attaché à son employeur, il faut bien qu'il existe un rouage intermédiaire dans la relation paternaliste. Ce rouage, c'est le chef de chantier que, souvenir nullement anodin de l'ère des métiers, on continue de nommer *mestre de obras* (maître de travaux) ou simplement *mestre* – la référence paternelle est, ici encore, évidente. Cet homme est le dépositaire du porte-à-faux d'un système qui pousse le travailleur à l'instabilité tout en l'attachant. De la position acrobatique du *mestre*, les commentaires ne retiennent généralement que son rôle de tampon entre l'employeur et l'ouvrier et, selon les options philosophiques de chacun, l'on insiste alternativement sur la brutalité ou sur la bienveillance du personnage. Certes, mais le jeu est plus subtil et plus dialectique.

Notons d'abord que le *mestre* tire son autorité d'une double caractéristique : d'une part, une origine, un langage, voire un mode de vie identiques à ceux de ses subordonnés et, d'autre part, une supériorité technique immédiatement visible. Ce dernier point est négligé par une interprétation exclusivement disciplinaire de sa fonction, mais il est fondamental. L'univers du chantier – ce n'est pas l'apanage du Brésil – est éminemment improvisé, désordonné et créateur d'insécurité, tant physique que mentale. La variété des processus productifs, la coexistence de tâches intégrées et de cellules éclatées, la prédominance de tours de main non codifiés par écrit, tout cela fait du *mestre* un recours entre les mains duquel les équipes (et du reste les ingénieurs aussi) mettent leur confiance – l'image qui me vient à l'esprit est celle d'un patron-pêcheur. Il est celui qui sait pallier les effets d'un taylorisme mal compris (notamment la division très marquée entre le projet et l'exécution), et qui sait faire face aux vicissitudes quotidiennes d'une organisation du travail dérégulée où les gestes des producteurs ne cessent de se contrarier les uns les autres. La dépendance sociale prend ainsi racine dans la dépendance technique.

Quant à l'origine et aux manières communes des *mestres* et de leurs hommes, elles ne constituent pas moins un ressort capital de la relation

paternaliste. Autodidacte et "arrivé à la force du poignet", le maître est, dans l'imaginaire du chantier, à la fois le miroir des espérances de sortir d'une condition servile et la ratification d'une idéologie volontariste du mérite. Que sa réussite soit peut-être survenue au prix d'un écrasement passé de ses compagnons, cela n'échappe pas à la conscience collective ; mais cette dernière ne retient de cette ascension coupable que son caractère inévitable, dans un univers où la hiérarchie est perçue comme le produit d'une fatalité naturelle, sinon voulue par Dieu – c'est bien, une fois de plus, la référence à la famille qui prévaut. Le paternalisme patronal s'exerce par cette délégation et ne saurait fonctionner sans elle, puisque, sauf rares exceptions, le travailleur n'est pas attaché à son entreprise. Dès lors, la fonction du maître est de compenser les effets déstructurants d'une rotation effrénée par une fidélisation au sein du réseau de recrutement que sa longue pratique du milieu lui a permis de former. Au rapport de domination fait écran la fiction du service rendu : présent dans les quartiers, mobile d'un chantier à l'autre, bien souvent même agissant pour son compte comme sous-traitant de main-d'œuvre, le *mestre* établit son image de protecteur sur le fait qu'il donne du travail à qui en cherche. Il s'ensuit l'idée, très présente dans les chantiers, que l'embauche est un privilège personnel et que tout le monde est embarqué sur le même bateau, avec ce que cela suppose de renoncement quant aux règles du droit du travail et quant au niveau des salaires. On omet souvent, par manichéisme, de noter que le paternalisme tire bien plus son autorité de cette connivence qui s'enracine dans les relations sociales de la cité que d'un rapport de forces basé sur la violence.

Cela posé, la discipline, sinon la brutalité, est indissolublement liée à la protection. Le premier motif en est le mépris du travailleur qui colle inévitablement à la dépréciation de son travail comme à la négation de sa dimension contractuelle. À cet égard, le *mestre*, ainsi que tout maître, doit gérer une contradiction qui devient facilement intenable, et qui veut que l'écrasement dont il est l'auteur peut à tout instant se retourner contre le système paternaliste. Ce phénomène est particulièrement patent au sein de la classe nombreuse de ces manœuvres non qualifiés auxquels le bâtiment n'offre nulle perspective de promotion, et qui sont le plus souvent, au gré des commandes publiques et des marchés immobiliers, ballottés entre la branche et les expédients de la rue. Nulle obligation paternelle ne saurait compenser l'implacable incertitude des rythmes d'une profession dont les commandes sont soumises aux caprices des calendriers électoraux, de la spéculation et de complexes anticipations financières sur l'inflation. Tant bien que mal, cette soumission externe se réfléchit dans une soumission interne des ouvriers, eux-mêmes sans cesse sur un qui-vive zélé pour obtenir la faveur d'une embauche ; et, certes, les contractions mêmes de la demande de travail peuvent s'interpréter comme un savant calcul du paternalisme : donner du prix à l'accès aux chantiers et maintenir une concurrence entre les candidats. Mais les pratiques du *mestre* y sont prises à contre-pied de deux façons. La première – et la plus évidente – provient du décalage tendanciel entre, d'une part, une idéologie qui se réfère à la bonne volonté, à la paix sociale et au mérite et, de l'autre, un traitement stratégique du "pion" (puisque c'est ainsi qu'au Brésil on nomme le travailleur de base) qui ne doit rien à ces valeurs. Outre que le désordre de la production et la déqualification des ouvriers conduisent inévitablement le *mestre* à céder, sous le coup des urgences, à la tentation répressive, le

quotidien écrasant et les lendemains incertains amènent ses subordonnés à se conformer activement au personnage infantile dans lequel leur condition les a enfermés. Cette confirmation des rôles par ceux qui les subissent n'est pas la moindre des causes de bien des attitudes disciplinaires de *mestres*, rendus incapables de bienveillance par un système qui les fait courir après la tâche souvent impossible de tenir en main leurs équipes. Et, quand l'idée d'un paternalisme plus civilisé se fait jour parmi les dirigeants de l'entreprise, les *mestres* seront volontiers les premiers à leur rappeler qu'une gestion respectueuse des ouvriers est un leurre dangereux.

Cependant, l'esprit paternaliste, quand il se mêle avec des impératifs censément juridiques, est mis en échec d'une autre manière. Il est une chose à laquelle le *mestre*, qui est maître des hommes mais ni du niveau des salaires ni des lois du travail, ne peut rien : c'est le détournement à leur avantage de leur instabilité par les ouvriers. L'analyse de la composition du salaire proposée ci-dessus laissait entrevoir que la loi sociale comme les rythmes du bâtiment agissaient contre la fixation des ouvriers à leur entreprise, voire à la branche. Ici à nouveau, peut-être parce qu'elle craindrait d'y voir se développer une vision peu glorieuse de l'ouvrier, l'orthodoxie marxiste reste silencieuse. Mais, en dépit d'une image d'où ne ressort que l'écrasement, cet ouvrier est, à sa façon et sous le coup de la plus vitale des nécessités, tout aussi savant que le système qui le soumet. Rappelons les trois éléments du salaire : le fixe, l'intéressement et le différé. Le fixe est calculé pour ne pas suffire. L'intéressement est une arme à double tranchant : quand l'employeur ne peut ou ne veut pas offrir de primes, comme c'est souvent le cas en période de contraction du marché, le climat se détériore et la productivité moyenne du travail tend vers zéro. Rompu le simulacre de contrat qui faisait apparaître ces compensations comme un élément para-juridique du salaire, le lien paternaliste n'est plus qu'une enveloppe vide. Libéré de toute obligation de zèle vis-à-vis de son protecteur, l'ouvrier cherche alors le licenciement en adoptant des comportements variés de résistance passive et active (où il évitera soigneusement la faute grave qui lui vaudrait une mise à pied sans droits). Le *mestre* cherchera alors à rétablir le rendement par la contrainte, par exemple en déléguant les tâches de surveillance à quelques hommes du rang plus pressés que les autres – c'est souvent grâce à de telles trahisons qu'on devient *mestre* à son tour. Mais, le salaire restant ce qu'il est, l'issue de ce processus est invariable, et l'on finit par se débarrasser des éléments rebelles par crainte de contagion. Et c'est ici qu'interviennent les indemnités de départ, qui sont souvent à elles seules un motif pour agir en vue d'un renvoi. En instaurant l'instabilité, la loi l'a voulue au-delà des espérances patronales : l'empressement des ouvriers à accepter des emplois aussi faiblement rémunérés cache dans bien des cas une simple anticipation de ces indemnités, et peu rares sont les demandes d'embauche consciemment faites dans le but d'être rapidement mis à la porte. Que le licenciement échoie ou non à la suite d'un "accord" – ce mot fait partie du vocabulaire des chantiers, et résume des pratiques de détournement concerté des cotisations sociales et patronales dues à l'État –, on voit ainsi comment la superposition contre nature du droit et de la relation paternaliste corrompt (le mot est lâché) l'autorité de l'une comme de l'autre.

RENTE, PATERNALISME ET CORRUPTION : UN SYSTÈME COHÉRENT

À ce point du raisonnement, il convient de s'interroger sur ce qui est à l'origine de cette forme contemporaine de paternalisme dont les exemples pourraient être pris en de nombreux endroits, ou plutôt sur ce qui le rend nécessaire. Ce serait sans doute une tâche ardue de vouloir prouver que, dans le bâtiment au Brésil, seul le paternalisme permettrait en théorie d'assurer le contrôle sur les hommes, et la diversité même de ses applications d'un endroit à l'autre de cette branche contredirait une synthèse trop déterministe. Mais, en tant que modèle, appliqué avec plus ou moins de complétude, le paternalisme semble bien remplir un certain nombre de fonctions adéquates aux impératifs particuliers des constructeurs brésiliens.

Notons premièrement un trait original du bâtiment brésilien : la productivité moyenne est, en dépit de très grosses différences en son sein, extrêmement basse. Des gros barrages à la petite réhabilitation, l'observateur ne peut qu'être surpris tant par la quantité d'hommes (en particulier de manœuvres) mis à l'ouvrage que par le taux instantané d'oisiveté qui y règne. À ce tableau se combinent dialectiquement un désordre structurel, source à la fois de fatigue et de gestes inutiles, et une considérable déperdition de matières premières. On ne donne qu'avec parcimonie à l'ouvrier les moyens intellectuels d'alléger sa tâche. Tout se passe donc comme si la plus-value, et même la production, n'étaient pas un enjeu, du moins conformément aux impératifs de l'accumulation capitaliste. Et par conséquent comme si la soumission paternaliste visait moins l'extraction d'un surtravail que des objectifs symboliques.

Deuxième trait de l'univers de ces chantiers : l'omniprésence, à la base, du favoritisme et de la petite corruption. C'est sans doute sur ce point que l'on voit le mieux la perversité de l'élément juridique car c'est dans les rigueurs mêmes de la loi du travail que les ouvriers puisent les ressources de la transgression qui sont nécessaires à leur survie, et cela bien souvent en entente avec leurs employeurs : le droit formel sert de support au marchandage. Par exemple, le livret de travail est supposé mentionner avec fidélité et exhaustivité tous les contrats et toutes les qualifications qui jalonnent la vie de l'employé. Mais ce document officiel est doublement un mythe, non seulement parce que les embauches clandestines sont nombreuses et que les paiements d'extras n'y sont pas mentionnés, mais aussi parce qu'il donne lieu à toutes sortes d'inscriptions de complaisance (promotions fictives, durées de service ou payes truquées pour limiter les cotisations sociales) destinées à compenser d'autres irrégularités préjudiciables au travailleur (heures supplémentaires non payées, licenciements abusifs), et donc à limiter l'éclosion de tout esprit vindicatif. Tout particulièrement dans le domaine du classement des ouvriers, le formalisme du livret apporte un précieux renfort juridique au paternalisme arbitraire du *mestre*. En l'absence de toute reconnaissance des qualifications qui serait extérieure à la branche (du type du "Certificat d'aptitude professionnelle" français par exemple), c'est à ce *mestre* qu'il revient de marquer – et ce sera pour la vie – l'accès de son protégé au grade de "professionnel" ainsi que sa spécialité. Puisant sa force dans un document officiel qui a toutes les apparences de la neutralité la plus objective, ce pouvoir discrétionnaire est un puissant facteur de domination puisqu'il enferme l'ouvrier dans un attentisme servile où sa propre corruption

devient le gage de la promotion attendue. Le règne des petites et grandes faveurs, qui dépasse d'ailleurs largement la question du livret de travail (on pourrait citer les emplois multiples ou fictifs, les faux licenciements pour percevoir les indemnités, la complaisance passive devant les détournements) cimente ainsi de manière multiforme la relation paternaliste, avec l'enjeu suivant : dédommager le déni d'un statut et d'un salaire justes avec des compensations individualisées selon le criterium de la soumission. Le milieu s'encombre ainsi volontairement de professionnels choisis pour leur adhésion au système (dont ceux qui deviendront *mestres* se signaleront par leur comportement brutal et maladroit). D'où l'on induit une proposition voisine de la précédente : c'est –semblerait-il – moins les résultats matériels qu'un ordre politique que vise un tel système.

Un dernier trait du bâtiment brésilien, énoncé auparavant, est l'irrégularité des calendriers et des rythmes de la construction, cause invoquée de l'instabilité ouvrière. En retour, on entend souvent affirmer que les mauvaises performances et l'absence d'ambition professionnelle de ces travailleurs, pour la plupart issus du monde rural, feraient obstacle à toute velléité de rationalisation. Il semble ainsi fatal qu'un ouvrage soit alternativement soumis à des coups de feu et des ralentissements, que les financements s'effectuent au jour le jour, que la gestion des stocks soit inexistante, que les projets soient sans cesse modifiés, etc. Le patronat, relayé en cela par le sens commun, est prompt à voir dans tout cela la manifestation d'un "retard" typique de la mentalité brésilienne, qui serait rebelle à l'organisation. Ce fantasme de l'archaïsme est en fait bien savant, et c'est peut-être ici que nous nous approchons le plus de la clé du paternalisme. Aucun autre système que celui-là ne paraît si adapté à viabiliser les deux stratégies contradictoires que nous avons vu surgir plusieurs fois dans cet exposé : d'une part, asservir les hommes sans se les attacher durablement et, d'autre part, emporter leur participation responsable à la production tout en les traitant comme des objets sans valeur. Le relais social du *mestre*, les préférences à l'embauche, les bénéfices que l'on distille à l'aune du mérite, le favoritisme des promotions – le tout dans le contexte d'une pénurie entretenue avec art – ont pour fonction de faire écran à l'incertitude statutaire de chaque jour, précisément en faisant passer cela pour un statut.

Il reste à relier ces trois éléments, et c'est la nature des rapports qu'entretiennent le capital et l'État qui nous fournit la matière. Le monde du bâtiment vit sur une rente servie par l'État, directement ou non. Une extrême fusion historique des classes politique et économique, dont le contenu est le clientélisme, y a entraîné des calculs de profit qui ne sont pas précisément capitalistes. Les bénéfices sont acquis par des surfacturations de travaux dont une part est reversée aux donneurs d'ouvrage sous forme de commissions occultes (quoique si peu, car il s'agit d'une procédure banale), par des transferts massifs sur le marché financier des fonds de la construction et par des opérations où l'on spéculé sur la valorisation des terres et des infrastructures publiques. L'ensemble des signes monétaires ainsi mobilisé est improductif avant d'être productif : nous sommes dans la sphère de la circulation. À l'instar de la loi du marché, cette caractéristique s'est imposée, avec tout le cortège d'habitudes qu'elle véhicule, à l'ensemble de la profession (cela à tel point qu'aujourd'hui, face à des surenchères incontrôlées dans la corruption et faute d'instance régulatrice, cette dernière s'en présente comme la victime). Les calendriers des constructions, les

normes de planification des chantiers et même la constitution des équipes, dans un mouvement qui a fini par créer une véritable culture de l'instabilité, renvoient davantage à des tractations souterraines, où l'enjeu est l'appropriation de la manne publique, qu'à des nécessités techniques.

Le paternalisme dans les relations de travail est l'exact reflet, puis à son tour un des leviers, de ce système clientéliste, dont il n'est du reste – rappelons-le – qu'une manifestation particulière. Tout d'abord, sur un plan spirituel, les ouvriers sont mis en disposition d'imiter leurs dominateurs. En observateurs avertis de la grande corruption – qui occupe l'essentiel de la presse depuis plusieurs années et qu'une casuistique répandue chez les constructeurs cherche à présenter comme un racket –, ils sont d'autant plus à bonne école que leur participation est suscitée de mille manières : non seulement par le travail non déclaré qu'on leur propose volontiers, mais aussi parce qu'on sollicite leur complicité (notamment dans les détournements de matériaux), et encore plus simplement par le fait qu'ils sont les premiers à subir quotidiennement le rythme précaire que ce système impose. La corruption est en fait un rapport social très contraignant, auquel on n'échappe que par la fuite. C'est là le premier motif de développement d'une gestion paternaliste du travailleur, où la connivence et les arrangements (fussent-ils léonins) priment la règle écrite.

Mais, en amont, une autre explication du paternalisme gît dans la nature, largement improductive des profits, ci-dessus énoncée. Toujours ici, trébuchent certaines analyses courantes qui, dans la condition du travailleur du bâtiment, font la part belle à des notions telles que "plus-value absolue" ou "surexploitation". Il n'est certes pas question de nier que le travail est exploité, et encore moins (puisque j'ai exposé le contraire) que son prix officiel est inférieur au minimum vital nécessaire. Mais, si sordides et affamantes soient-elles, les économies que l'on réalise lors de sa mise en œuvre ne sont peut-être pas le (ou pas le seul) motif qui anime le patron. L'enquête auprès du patronat, rapprochée d'un examen de la structure des coûts et de la productivité dans le bâtiment, amène à faire l'hypothèse que la plus-value ponctionnée sur ce travail y est dans bien des cas secondaire par rapport aux bénéfices tirés de la captation de la manne publique hors de la sphère productive. S'il n'en était pas ainsi, une très substantielle augmentation des salaires serait le meilleur garant d'une augmentation plus que proportionnelle des profits, ainsi que l'ont prouvé des études menées pour le compte de la fraction moderniste et fordiste de ce patronat. Mais dans l'ensemble, ces entrepreneurs sont moins des entrepreneurs que des rentiers. Et ce dont ils ont besoin, ce n'est pas d'ouvriers mais de domestiques – je ne fais pas ce rapprochement gratuitement car les conditions qui sont faites aux bonnes à tout faire et aux travailleurs du bâtiment présentent des analogies nombreuses et profondes.

C'est ici qu'intervient, à l'échelle de la nation cette fois, la dimension imaginaire du paternalisme, qui fait de son devoir de protection une question "sociale". Gros pourvoyeur d'emplois, le bâtiment ne le restera, disent les tenants majoritaires de cette doctrine, qu'à deux conditions insolublement liées : pouvoir absorber massivement une main-d'œuvre sans qualification rejetée par le trop-plein des zones rurales, et bénéficier pour ce faire d'un appui sans limite de son principal partenaire, l'État. Tel est le secret de ce prétendu "archaïsme" dont les constructeurs aiment à s'auto-flageller, et qui n'est qu'un mode bien contemporain de valorisation de leur capital. Dans cette affaire, la production est secondaire, ce que trahit bien

l'étonnante indifférence des constructeurs quand fréquemment, pour d'obscures raisons généralement liées à un dérèglement de la corruption provoqué par une surenchère des agents publics, les ouvrages sont ralentis ou même abandonnés. Quant aux producteurs, ils doivent rester les témoins précaires de ce jeu. Il faut qu'ils soient en surnombre car telle est la base de cette négociation teintée d'intentions "sociales" avec les dépositaires de la manne publique. Il faut donc les maintenir autant qu'il se peut dans le déni de statut : ni trop de qualification ni trop de droits et, surtout, pas un salaire contractuel qui risquerait de réduire cette précarité. Aussi, dans le paternalisme, le bas salaire est-il chargé de symboles : il vient constamment rappeler au travailleur qu'il n'est rien d'autre dans ce monde qu'un "pion" sans valeur auquel ses maîtres ont procuration historique pour redistribuer des miettes de la rente, pourvu qu'il se conforme à la vassalité du système.

À QUELLES CONDITIONS LE PATERNALISME ENTRE-T-IL EN CRISE ?

Tel est le principe du paternalisme. Mais cet ordre est moins calme et stable qu'il n'y paraît. Certaines circonstances peuvent en ébranler la mécanique. On a vu plus haut qu'il sécrétait diverses formes de réappropriation ouvrière de la précarité qui trouvent leur origine dans les soupapes de sûreté dont il a besoin pour fonctionner. Au titre des causes qui peuvent emporter sa ruine, il faut également citer la raréfaction des gisements de main-d'œuvre, qui diminue le prix imaginaire accordé à la relation de protection, ainsi que la complexité croissante des systèmes productifs du bâtiment, qui se mêle à la surconcurrency des constructeurs entre eux pour rendre cruciale la question des qualifications. C'est ce qu'on observe depuis quelques années au Brésil, où l'on voit fleurir une aile "progressiste" du patronat, soucieuse de remédier à une crise de plus en plus visible de la main-d'œuvre en plaidant pour un statut du travailleur. Mais de telles évolutions, outre qu'elles sont fort lentes, visent plus un réaménagement du paternalisme dans une voie plus classique (attacher l'ouvrier à son entreprise en lui accordant avantages et promotion internes) que son abolition. Elles se heurtent par ailleurs à nombre d'inerties, dont la principale réside sans doute dans le poids du droit du travail, qui continue à favoriser l'instabilité.

Cependant, la principale raison virtuelle du désordre vient du dehors et agit dialectiquement sur la répartition du capital : c'est le rétrécissement simultané du marché et de la rente publique, dont l'action devient délétère lorsque la pénurie succède à l'abondance. En effet, l'argent facile a mis, d'un même mouvement, les protagonistes de la relation corruptive en surnombre et en position de se livrer à de permanentes surenchères (soit : pour les agents publics et financiers, exiger des commissions toujours plus grandes et plus variées et, pour les constructeurs, répercuter chaque fois davantage ces appuis sur les prix des ouvrages). La fragilité d'un tel ensemble commence à se manifester quand, d'une part, aucun système reconnu de régulation n'est plus permis et, d'autre part, la manne publique se tarit, relativement à des appétits prédateurs qui, eux, se débrident. C'est ce processus qui, sous la pression des bailleurs de fonds internationaux, a commencé à s'accélérer au Brésil sous le règne du président Collor (1990-

1992). Mais cette pression extérieure au pays n'a fait que catalyser des réactions propres à ce dernier : les ressources détournées de l'argent public se raréfiaient, tandis que, forts de cela –et cette pénurie, ils l'avaient grandement provoquée –, les maîtres de ces ressources ne cessaient d'augmenter le taux moyen de leur avidité. La situation est devenue si intenable que ç'a été du milieu même des constructeurs que sont parties en 1991 de violentes attaques contre la corruption. La majorité d'entre eux ne pouvait plus en assumer le coût, dont l'accroissement hallucinant fut le point de départ d'une concentration sans précédent du capital de la profession.

Dès lors, de nouveaux enjeux quant à la force ouvrière ont commencé à se faire jour : placés devant une possible rareté de la main-d'œuvre, poussés par leur propre concurrence à raisonner, pour la première fois de leur histoire, en termes de coûts de production, et sans doute aussi secoués par la montée concomitante d'un syndicalisme combatif, les constructeurs ont commencé à manifester de l'intérêt pour leurs travailleurs. Si les résultats pratiques d'une telle évolution sont bien incertains, il paraît néanmoins sûr que, sur le plan des représentations, le paternalisme aura du mal à se reproduire dans ces nouvelles conditions sous la forme passablement anarchique qui était la sienne. Sans scepticisme exagéré, on peut présager qu'il évoluera vers un modèle plus proche des pratiques de patronage des industriels européens du début de ce siècle : une fixation accrue d'un personnel "privilegié" à l'entreprise qui, du même coup, rejettera un nombre croissant de travailleurs dans la sphère de la sous-traitance, des emplois occasionnels et déqualifiés ou, pour tout dire, de la déréglementation. Une telle polarisation est peut-être typique de l'évolution du clientélisme contemporain en général.

Juillet 1994/janvier 1996

Alain MORICE

CNRS, Paris